

Kuliah Dhuhur UNISA | Bpk. Musoli, S.E., M.M | Gen Z di Dunia Kerja

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Bismillahirrahmanirrahim alhamdulillah rabbil alaminatu wasalamu Al asrofil wursalin waa alihi jemaah salat zuhur yang dirahmati Allah subhanahu wa taala marilah kita bersama-sama mengucapkan syukur kepada Allah subhanahu wa taala hanya karena rahmatnya kita bisa melaksanakan salat zuhur berjamaah di Masjid walidah Dahlan kampus Universitas yogyakarta ini dengan keadaan baik selawat serta salam juga tercurahkan pada junjungan kita nabi Agung Muhammad Sallallahu Alaihi

Wasallam karena berkat beliau telah membimbing kita ke Jalan Kebenaran mohon izin jamaah Jumat salat zuhur yang dirahmati oleh Allah mengagusi senak khususnya waktu zikir Bapak Ibu semuanya kami melanjutkan kegiatan rutin kuliah dzuhur yang dilaksanakan oleh masjid walidah Dahlan secara rutin dalam kesempatan ini izinkan kami untuk berbagi mengenai gen atau generasi Z peluang atau tantangan bagi manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan ataupun organisasi karena sesuai dengan bidang

kompetensi yang kami miliki selama ini jamaah salat zuhur yang dirahmati Allah subhanahu wa ta'a Menikmati hari-hari ini kita semah penerus bangsa kita khususnya Negara Kesatuan Republik Indonesia dikutip dari hasil sensus penduduk tahun 2020 yang lalu bahwa Badan Pusat Statistik menyatakan bahwa generasi muda kita itu mendominasi yaitu ada generasi Z yang lahir pada kurun waktu tahun 1997 hingga tahun 2012 dan generasi milenial yang lahir pada tahun 1981 hingga 1996 yang mana ketika dipentaskan

sebanyak 27,94% dari total populasi negara kita dari generasi milenial itu kurang lebih 25,87%. Bapak Ibu semuanya yang kita ketahui generasi Z ini atau Gen Z yang kita kenal merupakan kelahiran tadi dari tahun 1997 hingga tahun 2012 kondisi ini ternyata jika tidak kita Perhatikan dengan serius dalam proses pendidikan tentu ini visi yang sudah dicanangkan oleh pemerintah kita untuk menjadi Indonesia emas di tahun 2045 nampaknya akan mengalami kendala Mengapa demikian Bapak Ibu semuanya Kami mencoba mengutip

dari laman media CNN Indonesia yang mengatakan bahwa generasi Z ini dikenal memiliki kreativitas yang baik ya dan adaptif terhadap teknologi namun di sisi yang lain Bapak Ibu semuanya Gen Z dikenal tidak memiliki Daya juang yang baik dan cenderung memiliki fokus yang lemah nah ini menjadi tantangan kita semuanya Bapak Ibu Jemaah khususnya civitas akademika dalam Bagaimana kita bisa memberikan kualitas layanan pendidikan yang terbaik tentunya untuk generasi z kita jamaah salat zuhur yang dirahmati

oleh Allah SWT pada dasarnya dunia usaha atau dunia industri maupun dunia kerja itu membutuhkan karyawan yang memiliki mental yang baik dan Daya juang yang kuat agar dapat membantu perusahaan ataupun organisasi untuk mencapai tujuan atau visi misinya namun dengan Seiring berjalannya waktu mau tidak mau Suka tidak suka perusahaan ataupun organisasi ini harus merekrut para generasi Z atau Z ini untuk bisa melangsungkan tujuan ataupun visi misi dari organisasi tersebut jamaah salat zuhur yang

dirahmati Allah SWT sebagai gambaran untuk kita semuanya tadi kami mengutip dari tulisan Linda Hasibuan yang diterbitkan di cnc Indonesia pada tahun 2024 bulan Oktober 2024 tanggal 21 2021 tanggal 21 Dalam tulisannya disampaikan laporan terbaru dari intelijen platform konsultasi

pendidikan dan karir mengungkapkan data yang sangat mengejutkan Bapak Ibu semuanya jemaah yang dirahmati Allah SWT sekitar dari 10 perusahaan yang disurvei melaporkan Telah mencatat

lulusan Universitas yang baru mereka rekrut tahun ini Jadi dari 10 perusahaan tersebut melakukan PHK atau pemecatan belum ada setahun mempekerjakan karyawan Genzi begitu ya namun hal ini tanpa dilatar belakangi dengan alasan tertentu yang dari hasil survei intelijen tersebut disampaikan kurang lebih ada 10 surveinya yang menjadi kendala Kenapa organisasi atau perusahaan besar tersebut melakukan PHK atau pemecatan terhadap gengsi yang pertama yaitu kurangnya motivasi atau inisiatif dan orientasinya saya tinggi yaitu

50% jadi Genzi Bapak Ibu semuanya yang kita kenal tadi memiliki kemampuan kreativitas yang tinggi adaptif terhadap teknologi begitu ya namun kenyataannya di balik itu mereka lemah terhadap motivasinya dan inisiatifnya hal ini Coba kami pernah melakukan apa semacam survei kecil-kecilan ketika kami mengajar di kelas Bapak Ibu semuanya itu kami mengalami kendala Untuk teknis pelaksanaan perkuliahan di kelas begitu ya Nah ketika kami sedang sibuk mengerjakan untuk memperbaiki fasilitas dari kurang lebih 50 sampai 60

mahasiswa di kelas tidak ada satupun yang berinisiatif ataupun menanyakan kepada kami ada kendala Apa Bapak gitu ya atau ibu gitu ya supaya bisa kami bantu Semuanya masing-masing sibuk di dalam kelas menunggu saya tidak membayangkan Bagaimana kalau kondisi ini mungkin ada dosen yang senior begitu ya ada kendala teknis di dalam ruang kelas ketika mengajar ketika mungkin mereka tidak menyampaikan masalahnya bisa jadi kelas tidak akan bisa dimulai ketika mahasiswa tidak ada inisiatif untuk

membantu kendala teknis yang ada di ruangan begitu ya ini 50% jadi survei ini membuktikan Bapak Ibu semuanya ini peran pendidikan itu sangat menentukan sekali untuk bisa meningkatkan motivasi ataupun inisiatif peserta Didik kalau di perusahaan ternyata ketika sudah diterima mereka semuanya itu cenderung bekerja apa adanya tidak membuat kualitas ataupun menunjukkan kualitas dirinya yang mumpuni begitu Kemudian yang kedua kurangnya profesionalisme jadi 46% itu kurang profesional untuk Genzi

nah ini dibuktikan yang paling sederhana ketika perusahaan atau organisasi memiliki peraturan dalam setiap aktivitas pekerjaannya yang paling gampang biasanya memakai seragam begitu ya kemudian budaya organisasi yang diterapkan di dalam organisasinya itu semuanya diabaikan cara berpakaian tidak mencerminkan identitas organisasinya begitu ya kemudian kedatangan ke dalam aktivitas pekerjaannya juga tidak sesuai pada waktu yang telah ditentukan gitu dan ini menjadientase yang cukup tinggi selain

tadi ada motivasi dan inisiatif yang rendah kemudian kurangnya profesionalisme itu 46% dari hasil survei nya kemudian yang ketiga keterampilan berorganisasi yang buruk ya 20 42% ya Dan ini cukup tinggi jika dikategorikan dalam survei kemudian yang keempat keterampilan komunikasi yang buruk kesulitan menerima feedback kurangnya pengalaman kerja yang relevan keterampilan pemecahan masalah yang buruk keterampilan teknis yang tidak memadai serta kesulitan bekerja dalam tim ini tentu ini menjadi tantangan bagi

manajemen sumber daya manusia atau yang kita kenal di organisasi adalah HRD begitu ya untuk melakukan mitigasi ketika melakukan rekrutmen pola-pola rekrutmen kemudian akan mulai berubah gitu Jadi tidak hanya sekedar menggunakan tes administrasi kemudian tes tertulis maupun wawancara semata begitu ya tapi ada tes-tes yang berkaitan dengan melihat interpersonal individu tersebut atau karyawan calon karyawan tersebut gitu untuk bisa mengetahui sejauh mana yang bersangkutan siap untuk membantu

organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya tantangan bagi manajemen sumber daya manusia Bapak Ibu semuanya jemaah yang dirahmati oleh Allah SWT yang pertama yaitu adalah bagaimana supaya meningkatkan yang disebut dengan menciptakan pola pendidikan yang bisa menumbuhkan inisiatif bagi peserta didik itu adik-adik kita di mahasiswa ataupun juga Bagaimana memberikan pemahaman sikap-sikap yang positif kepada adik-adik Kita mahasiswa khususnya yang itu harapannya nanti bisa membekalientasi

yang tadi sudah dilakukan oleh Genzi dalam kelemahannya ketika bergabung di dalam sebuah institusi atau organisasi ataupun perusahaannya cnbc sudah memberikan laporan solusinya bagi instansi ataupun pendidikan jika ke depan akan bisa berdaya saing tentunya lulusan dari perguruan tinggi tersebut atau fresh graduate tersebut tidak cukup hanya dibekali dengan selemba ijazah ataupun transkrip nilai namun ada sertifikasi kompetensi tambahan yang lainnya yang itu sangat memungkinkan sekali organisasi atau perusahaan bisa melihat

sesungguhnya kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut dalam nantinya bergabung bekerja di sebuah organisasi atau perusahaan tersebut dan masih banyak lagi selain inisiatif yaitu Bagaimana kita bisa membantu mengembangkan etos kerja yang kuat mudah beradaptasi terbuka terhadap apa masukan tepat waktu dalam dan dapat diandalkan serta keterampilan teknis yang Solid keterampilan interpersonal yang baik pengalaman magang pengalaman kerja serta media sosial yang sesuai dengan pekerjaan nah ini sedikit saya boleh

sampaikan ternyata media sosial itu menjadi salah satu tolak ukur juga sekarang bagi individu khususnya ya ada momen-momen tertentu nanti ketika rekrutmen perusahaan akan menyampaikan tolong di tanggal sekian sampai sekian media sosialnya baik itu Instagram Twitter Facebook dan lainnya untuk diaktifkan di situ nah nanti akan melihat ya aktivitas mereka dalam bermedia sosial karena itu nanti akan menentukan Dan ini punikat peabatikisa yang digunakan gitu ya ini ternyata juga menarik organisasi atau

perusahaan dalam menilai salah satu atau calon-calon pegawai atau karyawan yang akan masuk menjadi bagian dari mereka itu dengan melihat media sosialnya apalagi Genz milenial itu hampir tidak mungkin lepas dari media sosial jadi Bapak Ibu semuanya apakah Genz ini menjadi peluang atau tantangan bagi sumber daya manusia tentu ini menjadi pertanyaan buat kita semuanya yang perlu kita antisipasi bersama supaya nanti ke depan Negara Kesatuan Republik Indonesia memiliki generasi-generasi penerus bangsa yang

tanggung yang kuat yang bisa kita ajak untuk mewujudkan visi Indonesia emas di tahun 2045 demikian yang bisa saya sampaikan Semoga dapat memberikan pandangan dan wawasan kepada kita semuanya dan semoga Allah SWT senantiasa meridhoi semua upaya civitas akademika Universitas Aisyiyah Yogyakarta dalam mencerdaskan kehidupan bangsa Terima kasih atas perhatiannya dan mohon maaf atas segala kekurangan Billahi taufik wal hidayah wa ridho Wal Inayah wal minkum

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh